



8-maands rapportage 2024



In samenwerking met



GEMEENTE
VELSEN



gemeente
beverwijk

Inhoudsopgave

Inleiding	3
1. Prestaties 2024	5
1.1 Prestaties re-integratie instroom	5
1.2 Prestaties re-integratie uitstroom	7
1.3 Prestaties re-integratie lopende trajecten	9
1.4 Prestaties werkvoorziening en beschut werk	11
1.5 Prestaties WerkgeversServicePunt (WSP) in de IJmond	13
3. Bedrijfsvoering 2024	14
4. Financiën 2024	15
Begrippenlijst	19

Inleiding

Met dit document ligt de 8-maandsrapportage van IJmond Werkt! uit het begrotingsjaar 2024 voor.

Planning & Control cyclus (P&C)

In 2023 is bestuurlijk besloten om de Planning & Control cyclus van IJmond Werkt! beter aan te laten sluiten op de cycli die gehanteerd worden door onze deelnemende gemeenten. De vernieuwde P&C-cyclus met bijbehorende kalender van IJmond Werkt! is hiermee nu in lijn gebracht met de gemeentelijke 'spoorboekjes' voor de P&C-cyclus die onze gemeenten hanteren.

Met ingang van 2024 rapporteren we bij IJmond Werkt! aan de hand van de 2-, 5-, 8- en 12-maands rapportages.

De 2-, en 8-maandsrapportages beperken zich tot een samenvatting van de resultaten, en waar nodig op afwijkingen die over de rapportageperiode aan de orde zijn. Dit principe, ook wel 'management by exception' genoemd, voorziet daarmee ook in een meer beperkte toelichting bij de getoonde resultaten. De 5-, en 12-maandsrapportages zijn uitgebreider met meer toelichting op de prestaties en ontwikkelingen zoals in het werkplan is beschreven.

De wijzigingen zijn inmiddels ook in de gemeenschappelijke regeling opgenomen, met ingang van 1 juli 2024 hanteren we de 'Gemeenschappelijke Regeling IJmond Werkt! 2024, vierde wijziging'.

Gemeentelijk dashboard IJmond Werkt!

De rapportages worden ondersteund vanuit het door IJmond Werkt! ontwikkelde gemeentelijk dashboard. Dit dashboard is ontwikkeld om de gemeenten realtime inzicht te kunnen geven in de dienstverlening van IJmond Werkt!. Het geeft informatie over trends, aantallen, instroom, de verschillende doelgroepen, de ontwikkelingsfase waarin trajectdeelnemers zich bevinden, trajectduur en uitstroom. Daarnaast geeft het dashboard inzicht in de aantallen en samenstelling van het bestand werknemers vanuit de sociale werkvoorziening (Wsw) en de beschut werkenden (BSW).

De prestatieverantwoording wordt in deze rapportage toegelicht met behulp van een aantal screenshots vanuit het dashboard.

De inhoud van het dashboard is samen met de beleidsmedewerkers en kwaliteitsmedewerkers van de gemeenten ingericht, zij hebben dan ook direct toegang tot het dashboard. Tijdens het ontwikkelen van het dashboard zijn in overleg met hen een aantal prestatieafspraken en KPI's (kritieke prestatie-indicatoren) in het dashboard opgenomen. Nu we het dashboard enige tijd in gebruik hebben, kunnen we de inrichting van het dashboard evalueren en onderzoeken we of het dashboard op de juiste manier is ingericht of dat doorontwikkeling gewenst is. De inzichten die het dashboard geeft, helpen bij het voeren van de goede gesprekken met onze gemeenten en dragen bij aan een betere samenwerking tussen IJmond Werkt! en de drie gemeenten. Het dashboard is daarmee een mooie tool om de samenwerking verder te intensiveren.

Financieel resultaat

Tot en met augustus 2024 is er sprake van een begrotingsoverschot van € 33 duizend op een begroting van € 17 miljoen t/m de lopende maand augustus.

Er zijn verschillende afwijkingen ('financiële positieve en negatieve afwijkingen') ten opzichte van de vastgestelde begroting die elkaar per saldo grotendeels opheffen. Hierbij opgemerkt dat IJmond Werkt! strak stuurt op de begroting en uitgaven gelet op de financiële uitdagingen waar de gemeenten en dus IJmond Werkt! voor staan. De belangrijkste afwijkingen:

Financieel positief

- € 400 duizend lagere ambtelijke personeelskosten door het (nog) niet invullen van circa 7 fte vacatures, enerzijds door uitstel i.v.m. de sturing op het budget en anderzijds doordat deze op de arbeidsmarkt moeilijk tot niet vervulbaar zijn.
- € 350 duizend lagere bedrijfskosten en overige algemene kosten (w.o. energie, afschrijvingen, onderhoud, huur et cetera) door enerzijds uitstel investeringen en anderzijds door zuinig beleid in relatie tot het budget.
- € 1 miljoen lagere personeelskosten Wsw, waarbij hogere loonkosten door CAO en WML gecompenseerd worden door een substantieel hogere uitstroom (met name in de WIA die niet was voorzien in de begroting), zoals hierna bij financieel negatief toegelicht.

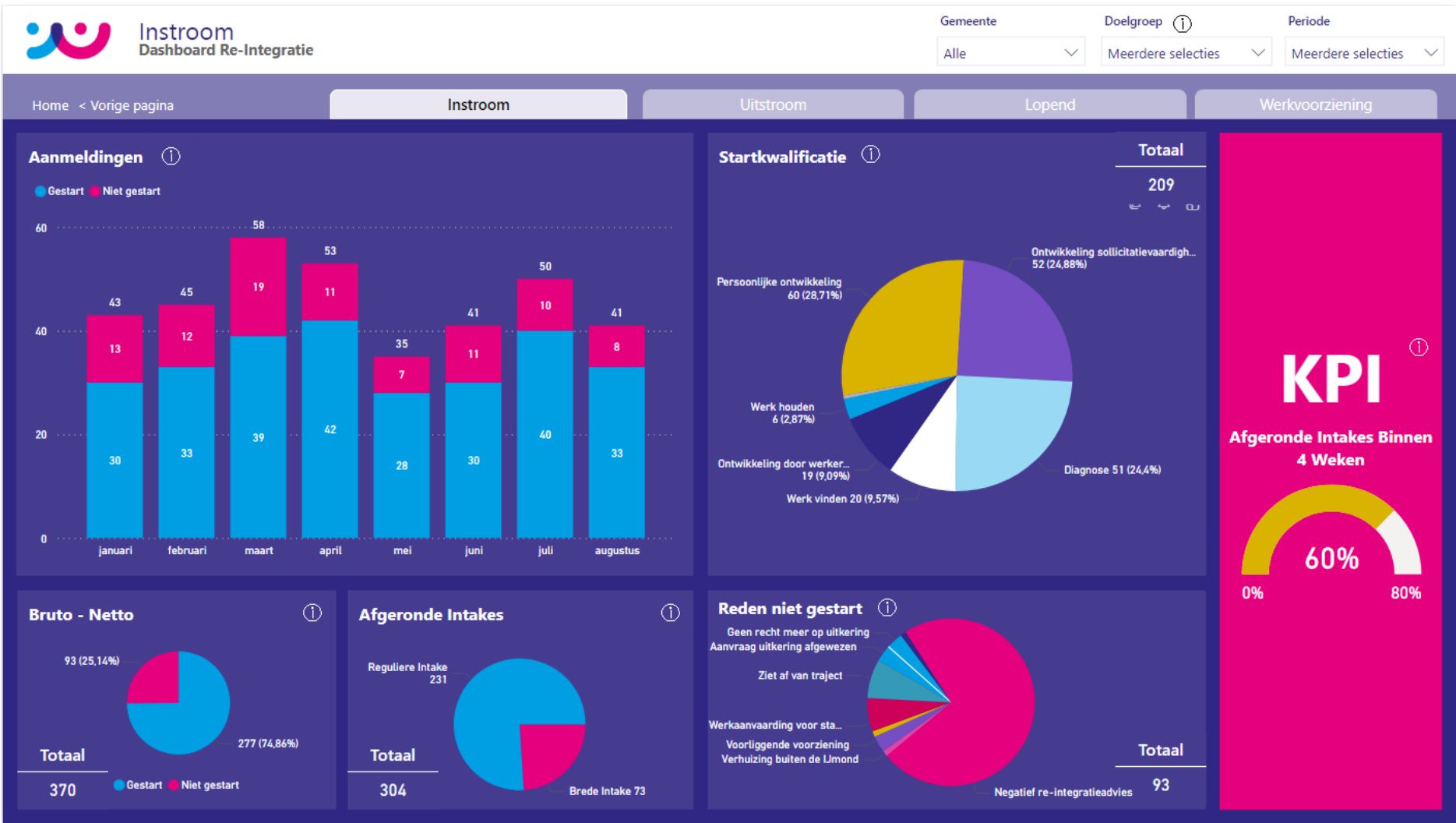
Financieel negatief

- € 700 duizend hogere loonkosten door cao-stijgingen en een forse onvoorziene stijging van het Wettelijk Minimumloon (WML) voor ongeveer twee derde van het personeel uit de sociale werkvoorziening (SW) en Beschut Werk-personeel (BSW). Deze loonkostenstijging, die niet was voorzien in de primaire begroting, bedraagt ongeveer € 1 miljoen op jaarbasis.
- € 240 duizend hogere personeelskosten voor het programma Beschut Werk (BSW). Verwacht wordt dat het tekort door de stijgende BSW-formatie zal toenemen. De stijging in aanmeldingen voor beschut werk is niet begroot, en er is bestuurlijk afgesproken dat IJmond Werkt! geen aannamestop invoert en zich richt op de landelijke taakstelling per gemeente. Hierdoor wordt een tekort van circa € 300 duizend verwacht voor het BSW-programma einde jaar.
- € 560 duizend hogere kosten inhuur, waarvan € 140 duizend extra kosten voor inhuur re-integratie (o.a. verbinder en interimmanager). Deze laatste is op jaarbasis begroot op totaal € 200 duizend.
- € 150 duizend hogere diverse lasten als gevolg van inhuur voor vervanging langdurig ziekteverzuim bij re-integratie.

Hoewel er enige compensatie is door hogere uitstroom van SW-personeel en grote terughoudendheid wordt betracht bij het invullen van ambtelijke vacatures, is de verwachting dat deze factoren einde begrotingsjaar tot een begrotingstekort van ca. € 65 duizend zal leiden.

1. Prestaties 2024

1.1 Prestaties re-integratie instroom



Toelichting op trends uit de eerste 8 maanden

In de eerste 8 maanden van 2024 zijn 370 inwoners aangemeld voor een traject bij IJmond Werkt!. Een deel van de aangemelde inwoners start niet in een traject, bijvoorbeeld doordat andere problematiek eerst moet worden opgelost of omdat in de brede intake blijkt dat een ander traject passender is (negatief re-integratieadvies). Ook kan het zijn dat inwoners al direct een baan vinden of verhuizen naar een plaats buiten de IJmond. In de eerste 8 maanden gaat het om 93 inwoners die om een van deze redenen niet gestart zijn (25%). Het aantal aanmeldingen is hoger dan in dezelfde periode in 2023.

Het project 'brede gesprek' dat bij gemeente Velsen is gestart eind 2023 kan nog van verdere invloed zijn op de aanmeldcijfers bij IJmond Werkt!. In dit project wordt, voorafgaand aan het gezamenlijke intakegesprek tussen de inwoner, de gemeentelijk klantmanager en een medewerker van IJmond Werkt!, een uitvraag gedaan of er voorafgaand aan de re-integratie eerst andere ondersteuning aan de inwoner wordt geboden. Gemeente Velsen heeft aangegeven dit 'brede gesprek' verder te willen integreren met de IJmondiale brede intake, de komende maanden zal dit vanuit Velsen verder worden uitgewerkt.

ABC-meting

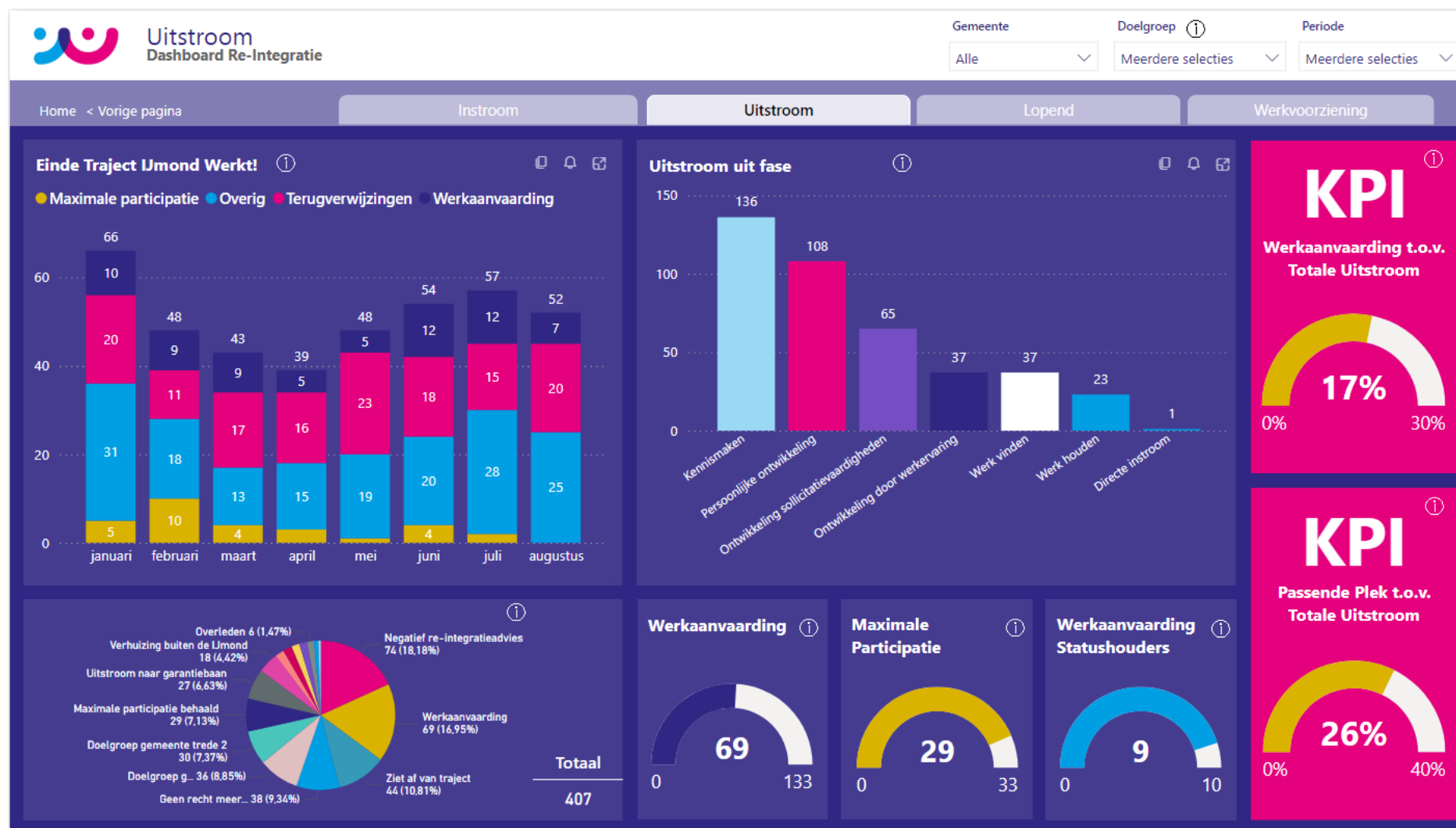
Het schema 'startkwalificatie' geeft de fase aan waarop kandidaten instromen in een traject bij IJmond Werkt!. Slechts een klein deel van de instroom heeft een korte afstand tot de arbeidsmarkt. Via de inzet van een ABC-meting, een instrument specifiek ontwikkeld om inzicht te krijgen in de mogelijkheden en belastbaarheid van inwoners, proberen we een nog beter beeld te krijgen van de instroom. Zo kan er samen met de inwoner een passende trajectkeuze worden gemaakt en kunnen we zo snel mogelijk de juiste vervolgstappen zetten. De voorlopige resultaten laten zien dat een groot deel van de inwoners waarbij het instrument wordt ingezet een grote afstand heeft tot de arbeidsmarkt (65%) en ongeveer 20% een relatief korte afstand.

Gemeentegericht werken

De KPI 'afgeronde intakes' geeft aan dat 60% van de intakes binnen 4 weken wordt afgerond. Dat wil zeggen: rapportage afgehandeld en doorgezet naar een volgende collega bij IJmond Werkt! of teruggemeld naar de gemeente.

In de komende periode gaan we de medewerkers intake en de werkcoaches (individuele begeleiding) integreren, wat betekent dat het eerste contactgesprek tussen de inwoner en de professional van IJmond Werkt! direct de start is van het ondersteuningstraject vanuit IJmond Werkt!. De werkcoach van IJmond Werkt! blijft vervolgens tijdens het volledige traject contactpersoon van zowel de trajectdeelnemer als van de gemeente. Daarnaast gaan de werkcoaches van IJmond Werkt! meer gemeentegericht werken. Dit moet zorgen voor een verdere versterking van de samenwerking met de gemeentelijke klantmanagers en de lokale 'sociale kaart'. Deze aangepaste werkwijze wordt geïmplementeerd vanaf 1 oktober 2024.

1.2 Prestaties re-integratie uitstroom



Toelichting op trends uit de eerste 8 maanden

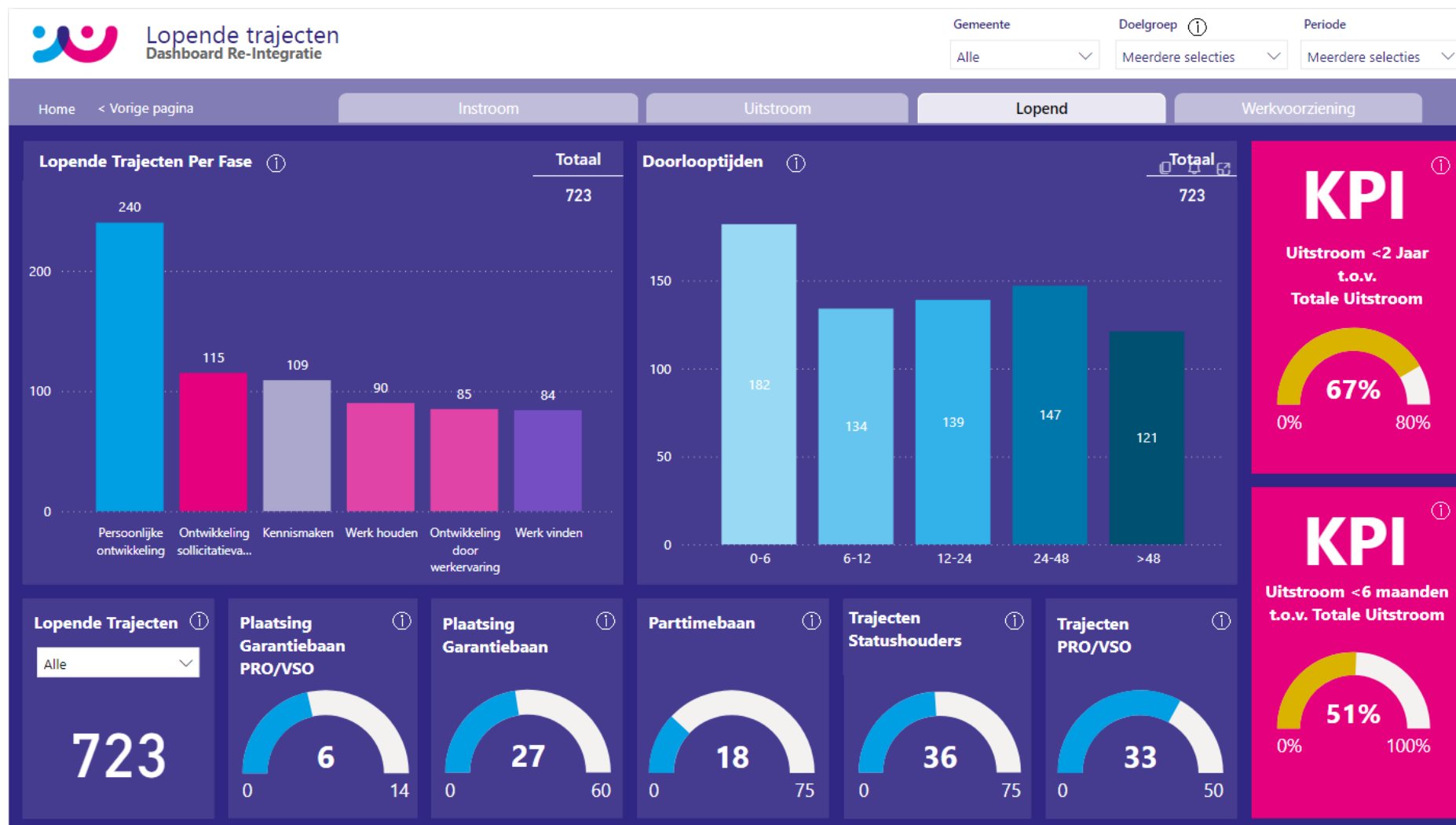
In de afgelopen 8 maanden zijn er 69 inwoners via 'werkaanvaarding' uitgestroomd uit een traject bij IJmond Werkt!.

18 inwoners hebben parttime werk gevonden, zij blijven gedeeltelijk nog in traject bij IJmond Werkt! totdat zij voldoende inkomen ontvangen om volledig uit te kunnen stromen of in het geval zij met het parttime werk maximaal belast zijn.

29 inwoners zijn uitgestroomd onder de noemer 'maximale participatie', waarbij inwoners (gedeeltelijk) een uitkering blijven behouden.

In totaal zijn er in de afgelopen 8 maanden 407 inwoners uitgestroomd uit een traject bij IJmond Werkt!.

1.3 Prestaties re-integratie lopende trajecten



Toelichting op trends uit de eerste 8 maanden

Garantiebanen

Het aantal trajecten waarbij jobcoaching geboden wordt aan personen die een indicatie banenafspraken hebben, neemt toe. Deze groep personen bestaat over het algemeen uit jonge mensen, die nog niet eerder kennis hebben gemaakt met de arbeidsmarkt. Dat vraagt om intensieve begeleiding. Niet alleen ten aanzien van de start in een nieuwe baan, maar ook in verband met problematieken die spelen in andere leefgebieden. Contacten met omliggende instanties nemen toe (ouders/overige familieleden, mentoren van school, leerplichtambtenaren, psychiaters, psychologen, ambulante begeleiders, etc). Aan de ene kant is dit helpend om meer grip te krijgen op de situatie en de in te zetten dienstverlening, aan de andere kant werkt het beperkend, omdat iedere hulpverlener vanuit een ander perspectief naar de situatie kijkt.

Er zijn in de eerste 8 maanden van 2024 in totaal 19 personen, die aan een traject bij IJmond Werkt! deelnemen, in een garantiebaan gestart.

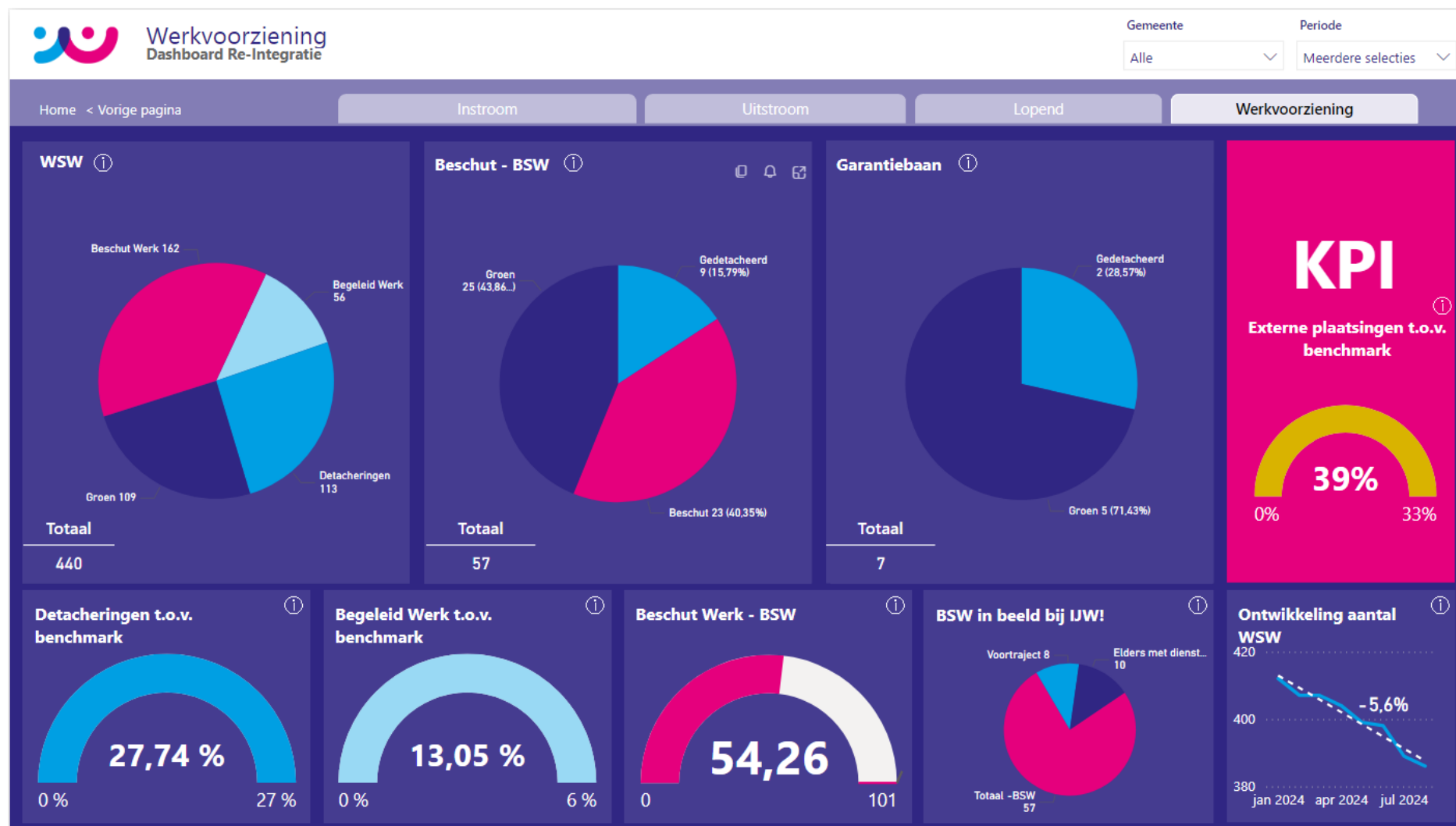
Inburgeringstrajecten

De inburgeringstrajecten van de IJmondgemeenten onder de Wet inburgering 2021 worden uitgevoerd door EdiNova. IJmond Werkt! voert voor een deel van de inburgeraars het praktijkdeel van de module Arbeidsmarkt en Participatie (MAP) uit.

In de eerste 8 maanden van 2024 hebben 8 deelnemers deze module met succes doorlopen, begin september start een volgende groep van 5 kandidaten.

Gemeente	Aantal trajecten MAP
Beverwijk	3
Heemskerk	2
Velsen	8
Totaal	13

1.4 Prestaties werkvoorziening en beschut werk



Toelichting op trends uit de eerste 8 maanden

Ontwikkelhuis

Begin juni is gestart met twee opdrachten voor het ontwikkelhuis. De eerste opdracht bestaat uit het inrichten van de Passage als expertisecentrum voor het testen, toetsen en monitoren van kandidaten vanuit de Participatiewet en van medewerkers met een indicatie Beschut Werk (BSW) en vanuit de sociale werkvoorziening (SW). De huidige kandidaten uit de Participatiewet hebben veelal een grotere afstand door complexere problematieken. Voor een aantal van deze kandidaten is het goed om te achterhalen welk leerwerk traject geschikt is, en waarop verdere interventie zou moeten plaatsvinden om de kandidaten verder te helpen. Voor nieuwe medewerkers met een BSW indicatie, die veelal geen werkervaring hebben, is een opstartfase van belang om te kijken waar eventuele problematieken zitten waarmee we rekening kunnen houden in de volgende stap voor een passende werkplek.

De tweede opdracht bestaat uit het uitbreiden van de werksoorten van de afdeling 'Werk'. Het gaat om werksoorten waar zo wel vraag naar is vanuit de arbeidsmarkt én waar kandidaten enthousiast van worden. Niet alleen een uitbreiding in diversiteit van werk maar ook werk van verschillende niveaus. De bedoeling is om regionale werkgevers aan IJmond Werkt! te koppelen waardoor er zowel in- als extern werk uitgevoerd kan worden door medewerkers van IJmond Werkt!. Zij kunnen bijvoorbeeld individueel of in groepen, met of zonder begeleiding van IJmond Werkt!, fulltime of parttime ingezet worden op diverse opdrachten bij werkgevers in de regio. Trajectdeelnemers vanuit re-integratie kunnen middels stages of begeleid werken aanhaken op deze opdrachten en waar mogelijk doorstromen naar een reguliere baan.

Het Ontwikkelhuis heeft vlak voor de zomer een open dag georganiseerd voor bedrijven uit de IJmondregio. Het doel was om ambassadeurs van IJmond Werkt! te informeren over onze plannen en hen mee te laten denken in mogelijkheden. Er zijn een aantal mooie initiatieven ontstaan, sommige zijn nog in de testfase en een aantal zijn al omgezet in orders.

In het Ontwikkelhuis is ook een start gemaakt met efficiënter werken volgens het Lean-principe. In de expeditie-ruimte is met behulp van Lean veel rust en overzicht gecreëerd. Na de expeditie en het magazijn worden ook de andere productieruimten volgens dit principe ingericht.

Er wordt in het Ontwikkelhuis veel aandacht gegeven aan training. Er zijn veel taalgerelateerde trainingen waarbij medewerkers in groepen spelenderwijs getraind worden in basisvaardigheden. Het programma wordt door een taalcoach samengesteld afhankelijk van de thema's die spelen in de groep, hiermee wordt er tijdens het werk veel praktijkervaring opgedaan.

Beschut werk

Gemeente	Beverwijk	Heemskerk	Uitgeest	Velsen	Totaal
Aantal dienstverbanden	21	19	1	16	57
Taakstelling ultimo 2024	28	23	n.v.t.	50	101

1.5 Prestaties WerkgeversServicePunt (WSP) in de IJmond

Het WerkgeversServicePunt (WSP) Zuid-Kennemerland en IJmond is een regionaal samenwerkingsverband tussen UWV, Spaarne Werkt en IJmond Werkt!. Werkgevers kunnen bij het WSP terecht met al hun werkgeversvragen en voor kosteloze werving en selectie van personeel.

Het WSP in de IJmond heeft in de eerste 8 maanden van 2024 in totaal 147 personen bemiddeld naar werk. Het betreft plaatsingen vanuit verschillende doelgroepen (95 personen vanuit de Participatiewet, 42 personen vanuit de WW, 8 personen vanuit de Wajong, 2 personen vanuit de WIA).

In de afgelopen maanden is het opvallend dat werkgevers steeds vaker contact met het WSP opnemen in verband met een medewerker. De werkgever heeft zelf iemand aangenomen, waarvan blijkt dat deze persoon niet goed mee kan komen. Om te voorkomen dat een contract vroegtijdig wordt beëindigd, wil de werkgever weten welke mogelijkheden er zijn. Soms is er al sprake van een indicatie banenafpraak, zo niet dan kan de praktijkroute worden ingezet. Vanwege het feit dat hierdoor loonkostensubsidie kan worden ingezet, de werkgever financieel gecompenseerd wordt en een jobcoach kan worden ingezet, blijft de baan behouden.

3. Bedrijfsvoering 2024

Ziekteverzuim

Het percentage verzuim onder de groep ambtenaren is nog verder gedaald naar nu 7,4 % gemiddeld over de eerste 8 maanden. In 2023 lag het gemiddelde nog op 13,7%. In de afgelopen drie maanden lag het gemiddelde op 4,6%. Daarmee kunnen we vaststellen dat de ingezette dalende trend een structureel karakter heeft en gaat leiden tot een gemiddeld jaarpercentage onder de landelijke benchmark van 2023.

Belangrijk te vermelden is dat het werkgerelateerde verzuim tot een minimum is gedaald, waardoor we meer 'in control' zijn. Het grootste deel van het percentage is niet beïnvloedbaar verzuim (complexe medische problematiek).

Voor wat betreft de sociale werkvoorziening is er ook sprake van een daling van 0,4 %. De daling is in de praktijk nog groter, maar dit is nog niet goed in de cijfers te zien, omdat het UWV op dit moment achterstanden heeft en we daardoor WIA-dossiers nog niet kunnen afronden.

Bij Beschut werk is er ook sprake van een daling. Met 7,9 % t.o.v. 9 % in de vorige rapportage, is dit een positieve ontwikkeling.

Overall zien we een positieve ontwikkeling in de verzuimpercentages en kunnen we concluderen dat we flinke stappen hebben gemaakt in de aanpak van het verzuim.

	Realisatie t/m augustus 2024	Benchmark 2023	Afwijking t.o.v. benchmark
Ziekteverzuim Sociale werkvoorziening	13,0 %	16,8 %	-3,8 %
Ziekteverzuim Beschut Werk (BSW)	7,9 %	_*	_*
Ziekteverzuim Ambtelijk incl. payroll	7,4 %	7,7 %	-0,3 %

* Er zijn geen benchmarkgegevens beschikbaar voor beschut werk

Arbo

De acties uit het plan van aanpak RI&E zijn voor het grootste deel afgerond of in de afrondende fase. Alle resterende noodzakelijke verdiepende onderzoeken zijn uitgevoerd. Belangrijke knelpunten op de beschutte werklocatie aan de Trompet zijn ook opgelost: het dak op de locatie Trompet is vernieuwd en de maatregelen om de brandveiligheid te verbeteren zijn ook uitgevoerd.

Informatiebeveiliging en privacy (BIO/AVG) audit

In opdracht van onze drie gemeenten heeft een audit plaatsgevonden op onze Privacy (AVG) en Informatiebeveiliging (BIO). De bevindingen in de rapportage worden onderschreven, omdat deze aansluit op de afgesproken planning. Hoewel er sprake is van een aantal bevindingen is IJmond Werkt! goed op weg in het organiseren van een betere informatiebeveiliging (BIO). De eerste belangrijke stappen zijn gezet met afgeronde verbeterplan 2023 en verdere implementatie van maatregelen worden op basis van het vastgestelde jaarplan 2024 uiteraard verder opgepakt. De bevindingen uit het auditrapport worden hier uiteraard in meegenomen. Voor de Privacy (AVG) geldt dat de benodigde maatregelen in opzet, bestaan en werking nagenoeg geheel zijn gerealiseerd.

4. Financiën 2024

Tot en met augustus 2024 is er sprake van een begrotingsoverschot van € 33 duizend op een begroting van € 17 miljoen t/m de lopende maand augustus. Hoewel door hierna toegelichte oorzaken (zie afwijkingen) tot en met augustus sprake is van een begrotingsoverschot, is de verwachting dat ultimo 2024 sprake is van een tekort van circa € 65 duizend.

Er zijn verschillende afwijkingen ('financiële positieve en negatieve afwijkingen') ten opzichte van de vastgestelde begroting die elkaar per saldo grotendeels opheffen. Hierbij opgemerkt dat IJmond Werkt! strak stuurt op de begroting en uitgaven gelet op de financiële uitdagingen waar de gemeenten en dus IJmond Werkt! voor staan. De belangrijkste afwijkingen:

Financieel positief

- € 400 duizend lagere ambtelijke personeelskosten door het (nog) niet invullen van circa 7 fte vacatures, enerzijds door uitstel i.v.m. de sturing op het budget en anderzijds doordat deze op de arbeidsmarkt moeilijk tot niet vervulbaar zijn.
- € 350 duizend lagere bedrijfskosten en overige algemene kosten (w.o. energie, afschrijvingen, onderhoud, huur et cetera) door enerzijds uitstel investeringen en anderzijds door zuinig beleid in relatie tot het budget.
- € 1 miljoen lagere personeelskosten Wsw, waarbij hogere loonkosten door CAO en WML gecompenseerd worden door een substantieel hogere uitstroom (met name in de WIA die niet was voorzien in de begroting), zoals hierna bij financieel negatief toegelicht.

Financieel negatief

- € 700 duizend hogere loonkosten door cao-stijgingen en een forse onvoorziene stijging van het Wettelijk Minimumloon (WML) voor ongeveer twee derde van het personeel uit de sociale werkvoorziening (SW) en Beschut Werk-personeel (BSW). Deze loonkostenstijging, die niet was voorzien in de primaire begroting, bedraagt ongeveer € 1 miljoen op jaarbasis.
- € 240 duizend hogere personeelskosten voor het programma Beschut Werk (BSW). Verwacht wordt dat het tekort door de stijgende BSW-formatie zal toenemen. De stijging in aanmeldingen voor beschut werk is niet begroot, en bestuurlijk is afgesproken dat IJmond Werkt! geen aannamestop invoert en zich richt op de landelijke taakstelling per gemeente. Hierdoor wordt een tekort van circa € 300 duizend verwacht voor het BSW-programma einde jaar.
- € 560 duizend hogere kosten inhuur, waarvan € 140 duizend extra kosten voor inhuur re-integratie (o.a. verbinder en interimmanager). Deze laatste is op jaarbasis begroot op totaal € 200 duizend.
- € 150 duizend hogere diverse lasten als gevolg van inhuur voor vervanging langdurig ziekteverzuim bij re-integratie.

Hoewel er enige compensatie is door hogere uitstroom van SW-personeel en grote terughoudendheid wordt betracht bij het invullen van ambtelijke vacatures, is de verwachting dat deze factoren einde begrotingsjaar tot een begrotingstekort van ca. € 65 duizend zal leiden.

Programma totaal (bedragen x € 1.000)

Overzicht baten en lasten tm augustus 2024	Realisatie 2023	Realisatie tm augustus 2024	Begroting tm augustus 2024	begroting 2024	% realisatie t.o.v. begroting 2024
Gemeentelijke bijdrage	€ 19.608	€ 13.157	€ 13.157	€ 19.735	67%
Opbrengst activiteiten dienstverlening en overig	€ 5.525	€ 3.621	€ 3.610	€ 5.414	67%
Totaal baten	€ 25.134	€ 16.778	€ 16.766	€ 25.149	67%
Personeelskosten ambtelijk	€ 5.065	€ 3.557	€ 3.954	€ 5.931	60%
Personeelskosten Wsw	€ 13.297	€ 8.711	€ 9.051	€ 13.576	64%
Overige bedrijfskosten inclusief dienstverlening derden	€ 6.828	€ 4.549	€ 3.950	€ 5.926	77%
Totaal lasten	€ 25.190	€ 16.817	€ 16.955	€ 25.433	66%
Saldo baten en lasten	€ -57	€ -39	€ -189	€ -283	14%
Onttrekking aan reserves	€ 57	€ 72	€ 188	€ 284	25%
Toevoeging aan reserves	€ -	€ -	€ -	€ -	n.v.t.
Resultaat	€ -	€ 33	€ -	€ -	

Overzicht baten en lasten tm augustus 2024			Baten	Lasten	Saldo
6.3	610	Programma Bijstandverlening en inkomensvoorzieningen-subsidies	247	247	-
6.4	611	Programma Sociale werkvoorziening	11.668	10.353	1.315
6.4	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	849	849	-
6.5	623	Programma Re-integratie en participatie-voorzieningen participatiewet	3.981	2.586	1.395
		Overhead	33	2.782	-2.749
		Saldo van baten en lasten	16.779	16.817	-38
		Toevoeging aan reserves	-	-	-
		Onttrekking aan reserves	72	-	72
		Resultaat	16.851	16.817	33

IJmond Werkt! wordt conform de geldende Gemeenschappelijke Regeling op basis van de begroting gefinancierd door de gemeenten.

Tot en met augustus 2024 is er sprake van een begrotingsoverschot van € 33 duizend. De afwijkingen worden met het 'Overzicht baten en lasten totaalprogramma' hierna toegelicht.

Overzicht baten en lasten totaal programma's cumulatief t/m augustus 2024

(bedragen x € 1.000)

	Realisatie begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar	Raming begrotingsjaar voor wijziging	Incidenteel gerealiseerd in boekjaar	Verskil realisatie
<i>Baten</i>					
1 Bijdrage gemeenten	13.157	13.157	13.157	-	1
4 Opbrengsten activiteiten	2.549	2.545	2.545	-	4
5 Detacheringen	1.038	1.065	1.065	-	-26
6 Buitengewone baten	33	-	-	-	33
Saldo baten	16.778	16.766	16.766	-	12
<i>Lasten</i>					
7 Personeelskosten ambtelijk	3.557	3.954	3.954	-	-397
8 Personeelskosten Wsw	8.711	9.051	9.051	-	-340
9 Dienstverlening door derden	1.978	1.415	1.415	-	562
10 NBW loonkosten	589	347	347	-	242
11 Indirecte productiekosten	259	250	250	-	9
12 Afschrijvingen	209	271	271	-	-62
13 Huur	183	222	222	-	-39
14 Energiekosten	73	122	122	-	-49
15 Belastingen	12	7	7	-	4
16 Verzekeringen	36	32	32	-	3
17 Onderhoudskosten	629	677	677	-	-47
18 Kantine kosten	55	47	47	-	8
19 Kantoorkosten	45	71	71	-	-26
20 Verkoopkosten	19	75	75	-	-56
21 Overige algemene kosten	106	207	207	-	-101
22 Diverse lasten	358	208	208	-	150
Saldo lasten	16.817	16.955	16.955	-	-138
 Gerealiseerd totaal saldo van baten en lasten	 -39	 -189	 -189	 -	 150
23 Onttrekking (bestemmings)reserves	72	189	189	-	-117
24 Toevoeging aan de (bestemmings)reserves	-	-	-	-	-
Gerealiseerd resultaat	33	-	-	-	33

De afwijkingen en overige inzichten worden hieronder toegelicht.

6. Buitengewone baten

Deze bestaan nagenoeg geheel uit gerealiseerde renteopbrengsten op de lopende bankrekeningen.

7. en 9. Personeelskosten ambtelijk en dienstverlening door derden

De ambtelijke personeelskosten zijn € 397 duizend lager gerealiseerd doordat gedurende het jaar meerdere vacatures niet zijn ingevuld. Per augustus is de stand dat er voor 6 fte aan vacatures (nog) niet zijn ingevuld. Deze worden 'gecompenseerd' met € 422 duizend dienstverlening derden, zijnde medewerkers op de payroll en externe inhuur. Daarnaast is een hoger bedrag ter hoogte van € 140 duizend gerealiseerd voor inhuur re-integratie (m.n. verbinder en interim manager). Voor deze laatste geldt dat indien er einde jaar sprake is van een begrotingstekort, deze separaat ten laste gebracht zouden worden van de gemeenten (m.b.t. re-integratie en brede intake).

8. Personeelskosten Wsw

Per saldo komen deze € 340 duizend onder de begroting uit, waarbij hogere loonkosten door CAO en WML (circa € 700 duizend) gecompenseerd worden door een substantieel hogere uitstroom (met name in de WIA die niet was voorzien in de begroting) en minder overige personeelskosten (circa € 1 miljoen).

10. NBW loonkosten

€ 242 duizend hogere kosten (BSW)/garantiebanen door enerzijds hoger volume Beschut Werkers dan voorzien was in de begroting (stand augustus 13 personen meer dan begroot) en anderzijds door een gemiddeld achterblijvende loonkostensubsidie.

11. t/m 20. Overige bedrijfskosten

Per saldo € 255 duizend lagere lasten, met name door:

- Lagere afschrijvingen a.g.v. uitstel investeringen in met name het groen.
- (nog) Geen extra ruimte gehuurd voor het Ontwikkelhuis.
- Lagere energiekosten, mede door eindafrekening 2023 ten gunste van de exploitatie 2024.
- Lagere onderhoudskosten door de hand op de knip te houden gegeven de budgettaire druk.

21 Overige algemene kosten

Per saldo € 101 duizend lager, grotendeels doordat de hiertoe begrote kosten voor projecten (Speerpunten) (nog) niet zijn gerealiseerd. De projecten hebben als gevolg van de hoge druk op de organisatie meer tijd nodig en schuiven daarmee (deels) door naar het laatste kwartaal en (deels) naar het jaar 2025. Deze projectkosten zijn ook opgenomen in de begrote onttrekking uit de bestemmingsreserve 'Herstructurering Wsw', zie hierna.

22. Diverse lasten

€ 150 duizend hogere diverse lasten als gevolg van de niet in de begroting opgenomen kosten voor vervanging van langdurig ziekteverzuim bij re-integratie.

23. Onttrekking aan reserves

Per saldo € 117 duizend lager door een lagere realisatie van de projectkosten met betrekking tot de speerpunten in het Werkplan. Dit heeft betrekking op diverse rubrieken, zoals de 'overige algemene kosten'.

Begrippenlijst

Arbeidsdiagnose & Advies (AD&A)

Indien het na een intake voor re-integratie nog niet mogelijk is om een re-integratieadvies te geven, dan wordt de afdeling Arbeidsdiagnose & Advies (AD&A) ingeschakeld voor een verlengde intake. Hier worden de arbeidsmogelijkheden van de inwoner nader onderzocht. Te denken valt aan onderzoek naar gezondheidsklachten, belastbaarheidsvraagstukken, sociale- of verslavingsproblematieken of onderzoek naar cognitief vermogen en leerbaarheid. Het team AD&A heeft meer diagnose-instrumenten tot zijn beschikking.

Begeleid werken

Met de regeling Begeleid werken bieden bedrijven aan personen met een Wsw-indicatie een contract aan. De werknemer is in dienst bij het bedrijf en is hiermee een volwaardig medewerker. Medewerkers ervaren dit als een enorme waardering en zijn dan ook zeer gemotiveerd. Het betreft een arbeidsovereenkomst voor 16 tot 40 uur per week, waarbij de medewerker volgens de geldende cao wordt betaald. De werkgever ontvangt een subsidie gebaseerd op de loonwaarde van de medewerker.

Beschut Werk (BSW)

Beschut Werk is bedoeld voor mensen met een lichamelijke, verstandelijke of psychische beperking. Mensen die alleen kunnen werken in een 'beschutte' omgeving, onder aangepaste omstandigheden. Zij hebben meer begeleiding en aanpassing van hun werkplek nodig dan van een reguliere werkgever is te verwachten. UWV beoordeelt of iemand tot de doelgroep beschut werk hoort. Gemeenten zijn verantwoordelijk voor het aanbieden van beschut werk aan mensen met een arbeidsbeperking.

Brede intake

Tijdens de intake wordt de voorlichting over de Participatiewet en de dienstverlening van IJmond Werkt! verzorgd. Daarnaast wordt onderzocht welke ondersteuningsbehoefte gewenst en nodig is. Het gesprek leidt tot een re-integratieadvies en de inzet van een re-integratievoorziening. IJmond Werkt! heeft nauw samengewerkt met de gemeenten in de pilot IJmondiale intakepool, een gezamenlijke aanpak aan de Poort. Deze pilot heeft geleid tot het voeren van een 'brede intake' waarbij in een gezamenlijk gesprek tussen inwoner, gemeente en IJmond Werkt! de situatie van de klant in kaart gebracht wordt en de benodigde dienstverlening in een plan van aanpak wordt gezet.

Detacheren

Bij detachering verricht de sw-medewerker werkzaamheden bij een reguliere werkgever maar blijft formeel in dienst bij IJmond Werkt!. De mogelijkheid van detachering verlaagt voor werkgevers de drempel om mensen met een arbeidsbeperking in dienst te nemen. De medewerker blijft immers in dienst van IJmond Werkt! dus alle administratieve handelingen en eventuele risico's zijn ook voor rekening van IJmond Werkt!. De werkgever wordt zo maximaal ontzorgd.

Doelgroepregister

Het doelgroepregister is een landelijk register waarin alle mensen staan die vallen onder de banenafpraak. UWV beheert dit register. Met de gegevens uit het doelgroepregister kan het ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid controleren of werkgevers de afgesproken banen creëren voor mensen met een arbeidsbeperking.

Garantiebanen

Banen uit de banenafpraak. In de banenafpraak hebben het kabinet en werkgevers afgesproken dat ze tot 2026 125.000 extra banen gaan creëren voor mensen met een arbeidsbeperking (Sociaal Akkoord). Dit zijn banen bij reguliere werkgevers en de overheid. Het UWV beoordeelt of iemand in aanmerking komt voor een baan uit de banenafpraak.

Participatiewet

De Participatiewet is op 1 januari 2015 in werking getreden en voegt de Wet Werk en Bijstand (WWB), de Wet sociale werkvoorziening (WSW) en een deel van de Wet Werk en Arbeidsondersteuning Jonggehandicapten (Wajong) samen in één regeling. De gemeenten zijn verantwoordelijk voor bemiddeling en ondersteuning van mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, waartoe ook veelal personen met een arbeidsbeperking behoren. Het doel van de Participatiewet is om zoveel mogelijk mensen aan het werk te krijgen, bij voorkeur bij reguliere werkgevers. IJmond Werkt! voert voor de gemeenten Beverwijk, Heemskerk en Velsen het werkdeel van de Participatiewet uit.

PrO/VSO

PrO staat voor praktijkonderwijs en VSO voor voortgezet speciaal onderwijs.

Statushouder

Een statushouder heeft de hele asielprocedure doorlopen en heeft vervolgens een verblijfsvergunning gekregen voor vijf jaar.

UWV

UWV staat voor Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen. Zij zorgt voor een deskundige en efficiënte uitvoering van de werknemersverzekeringen, zoals de WW, WIA, WAO, WAZ, Wazo en Ziektewet.

WerkgeversServicePunt Zuid-Kennemerland en IJmond (WSP)

Het WerkgeversServicePunt (WSP) Zuid-Kennemerland en IJmond is een regionaal samenwerkingsverband tussen UWV, Spaarne Werkt en IJmond Werkt!. Werkgevers kunnen bij het WSP terecht met al hun werkgeversvragen en voor kosteloze werving en selectie van personeel. Werkgevers die sociaal willen ondernemen kunnen bij het WSP terecht voor ondersteuning met deskundig advies, financiële voordelen en regelingen. Het WSP werkt samen met partners op de arbeidsmarkt, zoals ondernemers en uitzendbureaus.

Wet Sociale Werkvoorziening (Wsw)

De Wsw kent geen nieuwe instroom sinds de invoering van de Participatiewet op 1 januari 2015. Alle mensen die op 31 december 2014 een vast contract hadden, hebben hun plaats gehouden. De Wsw blijft bestaan tot de laatste sw-medewerker met pensioen gaat.